

Sara Moreno

Sociòloga

## Conciliació: l'èxit d'un concepte, la insatisfacció d'unes polítiques



>>

La introducció d'aquest concepte s'ha mostrat eficaç en la mesura que ha permès fer visible velles problemàtiques com a noves necessitats

<<

Sens dubte, la conciliació s'ha convertit en un tema de cabdal importància per a l'actual societat del benestar. La seva presència en l'agenda científica i política així ho evidencia. La introducció d'aquest concepte s'ha mostrat eficaç en la mesura que ha permès fer visible velles problemàtiques com a noves necessitats. Amb la conciliació s'ha començat a parlar de qüestions menystingudes durant molt de temps. Qüestions que avui, gràcies a l'èxit del concepte, emergeixen i es prioritzen com a reptes socials ineludibles. Tanmateix, és ben sabut que els èxits desmesurats poden acabar en fracàs. I aquest és el risc que avui corre la conciliació. Dues qüestions ho fan pensar: d'una banda, la teòrica neutralitat d'un concepte que a la pràctica s'ha desenvolupat al costat d'interessos i objectius concrets; i, de l'altra, la institucionalització d'unes polítiques que s'han entès com a finalitat i no com a instrument d'intervenció. És així com s'han consolidat uns significats i usos que, en última instància, han permès desviar l'atenció i adaptar el discurs. És a dir, han permès mantenir la mirada en el mercat laboral i seguir desatenent la vida quotidiana. I han permès justificar una qüestió tan perversa com la flexibilitat del temps de treball. Aquestes tendències es posen de manifest quan es revisen els orígens del concepte, els imaginaris que l'embolcallen i les mesures que suscita. Front aquestes tendències, les polítiques del *social care* i les polítiques de temps semblen una millor alternativa a l'hora de fomentar el benestar quotidià.

## Els orígens

L'etimologia de la paraula conciliació deriva del llatí *conciliatio*. El seu ús està estretament vinculat al llenguatge legislatiu fins que a finals dels anys 90 del segle XX es comença a parlar de les polítiques de conciliació dins del marc de la Unió Europea. Des d'aleshores, el desenvolupament del concepte en relació al tema que ens ocupa ha estat condicionat per dues interpretacions.

D'una banda, i més enllà de la seva revisió semàntica, s'observa que el terme conciliació fa referència a la mediació, sense imposició, entre dos àmbits contraris. Per tant, quan es parla de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, cal entendre que s'està parlant de la necessitat de mediació entre el mercat de treball i la vida quotidiana. Fins aquí d'acord. Tal vegada, la primera interpretació sorgeix quan es pensa en conciliar dos àmbits sense considerar-ne el seu caràcter diferencial, en termes de treball i temps. Doncs bé, el treball remunerat i el treball domèstic-familiar difereixen en continguts, significats i responsabilitats, aspectes que es distribueixen i valoren de manera desigual entre homes i dones.

Altrament, les polítiques de conciliació sorgeixen com a resultat del Consell Europeu sobre ocupació celebrat a Luxemburg l'any 1998. Concretament, es defineixen dins de l'apartat destinat a les polítiques d'igualtat d'oportunitats. En aquest apartat es reconeix que la UE ha d'afrontar una nova estratègia en les polítiques d'ocupació que inclogui un esforç especial per a la promoció de la igualtat entre homes i dones dins del mercat laboral. Una estratègia que pren el nom de "conciliació" i es materialitza en un conjunt de directives. Però, i aquí rau la segona interpretació, ben aviat s'observa que al darrere de les declaracions i els propòsits oficials al voltant de la conciliació hi ha unes polítiques europees de promoció de l'ocupació femenina. Unes polítiques deutes de la lògica productivista –on l'ocupació i la disponibilitat laboral són l'únic horitzó possible– cegues davant la desigual distribució del treball domèstic-familiar. En aquesta tessitura, cal pensar que les polítiques de conciliació no sorgeixen com a resposta a una demanda social fruit dels canvis sociodemogràfics dels darrers anys, sinó com una estratègia que busca pal·liar les conseqüències de la major participació femenina en el mercat laboral. Entre les quals, les veus més crítiques, hi llegeixen la davallada de la natalitat en un context on augmenten les migracions.



>>

Les polítiques de conciliació  
estratègia que busca pal·liar  
major participació femenina en

<<



sorgeixen com a  
les conseqüències de la  
n el mercat laboral

### Els imaginaris

És així com un concepte que d'entrada es mostra potent -en tant que permet fer visibles problemes relacionats amb la vida quotidiana en general i les desigualtats vinculades als temps i als treballs en particular- perd poder crític i transformador. La institucionalització del concepte anul·la el debat ideològic i neutralitza les polítiques, de manera que s'imposa una concepció de la conciliació continuïsta respecte la situació de la dona i perversa des d'una perspectiva interessada en el benestar quotidià. Tres són els imaginaris que hi ha al darrera d'aquesta concepció:

- La centralitat de la jornada laboral en l'organització de la vida quotidiana.
- La manca de reconeixement, individual i col·lectiu, del valor social i econòmic del treball domèstic-familiar.
- El model familiar que veu l'home com el principal responsable de portar diners a casa i la dona com la principal responsable de les tasques de manteniment de les infraestructures de la llar i la cura de les persones.

Uns imaginaris que, amb més o menys mesura, són compartits pels diferents actors socials i, per tant, són la base sobre els quals es defineixen les polítiques de conciliació. Tal vegada, cada cop són més les veus crítiques que es fan ressò de les problemàtiques vinculades a aquests imaginaris.

En primer lloc, es considera la conciliació com un problema exclusiu de les dones, quan caldria entendre-la com una necessitat de totes les persones. Una necessitat que, per fer-ho bé, caldria abordar revisant els drets de ciutadania. El cas és que en contrast a la perspectiva empresarial més estesa, les problemàtiques relacionades amb aquesta qüestió tenen una arrel social i no individual. El problema no és la mala gestió que les persones fan del seu temps, sinó la centralitat de la jornada laboral en l'organització de la vida quotidiana, la plena disponibilitat laboral i la manca de reconeixement del treball domèstic-familiar. En la mesura que les polítiques de conciliació no revisen la responsabilitat del treball de cura de les persones dependents i individualitzen les dificultats en la gestió del temps, s'oculta el conflicte quotidià de la divisió sexual del treball. Un conflicte que només es podrà resoldre si es revisa l'actual contracte social entre gèneres. Per dir-ho ras i curt, el principal problema és que la massiva



&gt;&gt;

En moltes ocasions, la conciliació ha permès justificar la reorganització del temps de treball a favor dels interessos del capital i consolidar el paradigma de la flexibilitat de la jornada laboral

&lt;&lt;



incorporació de les dones al mercat laboral no s'ha vist acompanyada d'una massiva incorporació dels homes a l'àmbit domèstic i familiar, de manera que moltes dones han acumulat responsabilitats laborals i familiars. Una acumulació que troba la seva raó de ser en el manteniment d'un model, el *male breadwinner*, que segueix mirant l'home com el proveïdor i la dona com la responsable de la cura.

En segon lloc, i en relació amb el punt anterior, les polítiques de conciliació es caracteritzen per buscar solucions favorables al mercat de treball a través de la vida quotidiana, la qual cosa suposa la supeditació de l'àmbit domèstic i familiar a l'àmbit laboral. És així com, en moltes ocasions, la conciliació ha permès justificar la reorganització del temps de treball a favor dels interessos del capital i consolidar el paradigma de la flexibilitat de la jornada laboral. Un paradigma que s'imposa al de la reducció de la jornada laboral, ja que el discurs de la conciliació eclipsa debats tan importants com la vindicació de les 35 hores. Front l'amenaça d'aquesta vindicació que toca el nucli del conflicte laboral, a saber l'organització del treball, triomfa la conciliació perquè permet justificar la flexibilitat de la jornada laboral. Però la clau de volta d'aquesta qüestió és el control de la flexibilitat. Doncs bé, són molt pocs els privilegiats que l'ostenten i molts els que la pateixen en forma de jornades variables, horaris atípics i contractes temporals. Aspectes que, sens dubte, dificulten més que faciliten la conciliació de la vida laboral i familiar. En aquesta tessitura, s'oblida que una de les mesures conciliadores més efectives és la reducció diària de la jornada laboral. Una reducció que suposa treballar una mica menys cada dia i obtenir temps per atendre les responsabilitats quotidianes i les necessitats personals. D'aquesta manera, és factible invertir l'ordre de prioritats: es busquen solucions per a la vida quotidiana a partir del temps de treball remunerat.

En tercer lloc, cal parlar de la tendència a reduir la problemàtica, ja sigui en termes d'horaris escolars, permisos o bones pràctiques. Una tendència que contribueix a convertir les polítiques de conciliació en un objectiu per si mateixes, quan caldria entendre-les com un instrument per a gestionar les desigualtats socials amb l'horitzó del benestar quotidià.

## Les mesures

Coneguts els imaginaris que embolcallen les polítiques de conciliació, sembla difícil parlar satisfactòriament de les mesures que se'n desprenen. L'anàlisi d'aquestes mesures ens remet a la legislació, a la negociació col·lectiva i a les bones pràctiques.

La legislació només regula permisos puntuals i no té present les necessitats quotidianes i diàries del treball domèstic-familiar. S'ofereixen més permisos, serveis i transferències per a l'atenció dels fills i filles que per a la cura d'adults dependents i gent gran. Aspecte contradictori amb les tendències demogràfiques d'aquest país, ja que com posen de relleu diversos estudis, augmenta l'envelliment i s'estanca la natalitat. En aquest sentit, no es tracta d'oferir només permisos i serveis que permetin atendre situacions familiars d'excepcionalitat, com la malaltia, els accidents, o la maternitat, sinó que cal pensar en el caràcter sincrònic i quotidià del treball domèstic-familiar. Un treball que, a diferència del treball remunerat, no es pot acumular en dies i hores concretes.

Dins la negociació col·lectiva, en els darrers anys hi ha hagut un augment progressiu de la presència de la conciliació en les taules de concertació. Però la conciliació encara no apareix com un tema prioritari i es segueix vinculant a l'àmbit d'igualtat d'oportunitats. Mancances i dèficits que es sumen a les dificultats pràctiques, ja que el marc legislatiu espanyol en matèria de conciliació deixa oberts molts aspectes a la negociació col·lectiva. De manera que, en última instància, és en els convenis col·lectius on cal interpretar, traduir i concretar la llei.

Al marge de la negociació queden les bones pràctiques que proposen directament les empreses. Es tracta d'un paquet de mesures que situen la conciliació en l'àmbit de la gestió dels recursos humans i, per tant, que emfatitza la dimensió individual del problema. S'acostuma a utilitzar com un instrument de fidelització del personal qualificat, deixant a banda la resta de la plantilla. A ningú se li escapa que al darrera d'aquestes mesures hi ha un interès empresarial per augmentar la productivitat i millorar la competitivitat. A més, la incorporació de les bones pràctiques en el llistat de condicions per a ser una

empresa socialment responsable ha generat un gran mercadeig –màsters, concurs, cartes de presentació...-. La sorpresa augmenta quan s'observa que bona part de les mesures són pràctiques empresarials existents des de fa anys que es reubiquen i reanomenen. En qualsevol cas, des d'una perspectiva preocupada per les desigualtats socials i interessada en el benestar quotidià, les bones pràctiques resulten molt insatisfactòries: polaritzen els treballadors i treballadores; ofereixen un producte individual front la negociació col·lectiva; tenen per objectiu facilitar la disponibilitat laboral; i, en última instància, estan orientades a millorar els rendiments de l'empresa.

## Les alternatives

Arribats a aquest punt, és el moment de plantejar quines són les alternatives. Si, com s'ha mirat d'explicar, l'èxit de la conciliació ha perjudicat l'eficàcia de les seves polítiques, cal explorar altres vies que permetin abordar les problemàtiques detectades. Les mateixes veus crítiques amb la conciliació exploren algunes direccions i concreten algunes mesures.

Pel que fa les direccions, s'apunta la necessitat de redistribuir la càrrega total de treball entre homes i dones, és a dir, la suma del treball domèstic i familiar i del treball remunerat. Els estudis ens diuen que aquesta redistribució només serà possible si s'impulsa el canvi en les pautes socioculturals construïdes sobre la divisió sexual del treball. Doncs bé, la forta interiorització d'aquestes pautes és el que permet mantenir la imatge de la dona com la màxima responsable de la cura de les persones dependents, el veritable drama de la conciliació. Les projeccions demogràfiques són suficients per detectar la importància d'aquesta qüestió, ja que al llarg dels propers anys augmentarà el volum de població dependent a la qual caldrà atendre. En una societat de tradició familiar com la nostra, és prioritari resoldre la distribució de les responsabilitats de cura per tal d'evitar un retrocés en la situació de la dona.

També s'apunta la necessitat de promoure el canvi en el model temporal vigent per tal que el temps de treball es converteixi en un component més del temps de vida i no en l'eix definitori. En la mesura que l'actual organització social reforça la centralitat de la

jornada laboral en la vida quotidiana, es nega el desenvolupament d'altres temps més enllà del temps de treball remunerat.

Pel que fa les mesures, les especialistes anglosaxones ens parlen de les polítiques del *social care* a partir de les quals l'Estat del Benestar pot afrontar el repte de l'augment de la demanda de cura. En síntesi, es tracta d'un conjunt de polítiques que busquen organitzar socialment la responsabilitat i l'atenció de les persones dependents. En concret es proposa millorar l'equilibri entre les ajudes complementàries, els permisos laborals i els serveis d'atenció diària, doncs sembla que és millor combinar aquests serveis amb permisos laborals de reducció horària i horaris flexibles, que no pas permisos de llarga durada que suposen la retirada del mercat laboral. Paral·lelament, ens recorden la necessitat de crear, regular i promocionar els serveis d'atenció domiciliària com a drets de ciutadania, és a dir, individuals i universals.

Altrament, les alternatives també es troben en velles propostes que han quedat eclipsades per la conciliació. D'una banda, aquest escrit ja s'ha fet ressò de la reivindicació de la setmana laboral de les 35 hores. Recuperar aquest lema per a propiciar jornades laborals que tinguin en compte el temps de vida i no només el salari. L'objectiu ha de ser reduir la jornada laboral de forma sincrònica i quotidiana per tal de respectar el caràcter del treball domèstic-familiar. D'altra banda, cal recordar, de nou, les polítiques de temps que fa més de vint anys reivindicaven les especialistes italianes. Unes polítiques enteses com un instrument útil per a reorganitzar el temps de la ciutat i promoure el benestar quotidià. En aquest sentit, s'apunta que la ciutat és l'escenari favorable per a gestionar les desigualtats i les problemàtiques relacionades amb la distribució del temps en la vida quotidiana.

Per tant, les polítiques del *social care* i les polítiques de temps representen dues alternatives a les polítiques de conciliació. A jutjar pels antecedents, és desitjable una acollida dels conceptes modesta i poc mediàtica que garanteixi unes polítiques satisfactòries. De moment, aquestes alternatives resten eclipsades per l'èxit de la conciliació, la qual cosa fa pensar que plantegen qüestions, si més no, incòmodes.

## Bibliografia

BALBO, L. (1987). *Time to Care, Politiche del tempo e diritti quotidiani*. Milano: Franco Angeli.

BETTIO, F. (1998). *Care in Europe*. Comisió Europea.

BELLONI, M.C.; BIMBI, F. (1997). *Microfísica Della cittadinanza, Città, genere, politiche dei tempi*. Milà: FrancoAngeli.

DALY, M.; LEWIS, J. (2000). "The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states". *British Journal of Sociology*, 51 (2).

JUNTER-LOISEAU, A.; TOBLER, C. (1999). *Reconciliation of domestic and care work with paid work. Approaches in international legislation and policy instruments and in the scientific discours*. A: Hufton- Kravaritou. *Gender and the use of time*. La Haya: Kluwer Law Int.

MACINNES, J. (2005). "Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23:35-71.

MARUANI, M.; ROGERAT, CH.; TORNIS, T. (coord.)(2000): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria.

RUBERY, J. et. al. (2002). *Gender Equality and the European Employment Strategy. An evaluation of the Nacional action plans for employment*.

EGGE:<http://www2.umist.ac.uk/management/ewrc/egge/egge/publicacions/Synthesis2001.pdf>

TORNIS, T. (2003). *Les polítiques de temps: un repte per a les polítiques de l'Estat del Benestar*. Barcelona: Fundació Nous Horitzons.

TORNIS, T.; BORRAS, V.; CARRASQUER, P. (2004). "La conciliació entre la vida laboral y familiar:¿ un horizonte posible?". *Sociologia del Trabajo*, 50.

TORNIS, T. (2005). "De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23: 15-33.

